

master
LocalBon

STEUERFREIER **SACHBEZUG**

Rechtssicher und praxisnah

www.locabon.de



WIN. WIN. WIN.

Hintergrund Zielsetzung

Sachbezugsleistungen sind ein zentrales Instrument moderner Vergütungssysteme. Sie ermöglichen es Arbeitgebern, ihren Mitarbeitenden steuerlich und sozialversicherungsrechtlich begünstigte Leistungen zukommen zu lassen, ohne die klassischen Lohnbestandteile zu erhöhen. Richtig eingesetzt, führen sie zu einer höheren Nettowirkung beim Mitarbeitenden und gleichzeitig zu einer Senkung der Lohnnebenkosten beim Arbeitgeber.

Die Rechtslage ist jedoch komplex. Zwischen lohnsteuerlicher Freigrenze, Pauschalversteuerung und sozialversicherungsrechtlicher Bewertung bestehen zahlreiche Stolperfallen, die bei unsachgemäßer Gestaltung zu Nachforderungen durch Finanzämter oder Sozialversicherungsträger führen können. Insbesondere die Unterscheidung zwischen echten Sachbezügen und geldwerten Vorteilen steht regelmäßig im Fokus der Betriebsprüfungen.



Autor
John Großpietsch
CEO LocalBon

Dieser Leitfaden richtet sich an:

- Personalverantwortliche, die Sachbezüge rechtssicher gestalten wollen,
- Steuerberater, die Mandanten bei der optimalen Vergütungsstruktur unterstützen,
- sowie an HR-Berater und Unternehmensjuristen, die Vergütungssysteme strategisch entwickeln.

Ziel ist es,

einen fundierten, praxisorientierten Überblick über die verschiedenen Formen von Sachbezugsleistungen zu geben – unter Berücksichtigung der aktuellen gesetzlichen Vorgaben, Verwaltungspraxis und Rechtsprechung. Dabei stehen Umsetzbarkeit und Prüfbarkeit im Mittelpunkt.

Hinweis: Die Inhalte dieses Dokuments dienen ausschließlich der allgemeinen, unverbindlichen Information und ersetzen keine steuerliche oder rechtliche Beratung. Da sich die Rechtslage insbesondere durch neue BMF-Schreiben oder Verwaltungsanweisungen – jederzeit ändern kann, sollten im Zweifel das zuständige Finanzamt oder ein Steuerberater bzw. Rechtsanwalt konsultiert werden.



WIN. WIN. WIN.

Rechtlicher Rahmen

Die rechtliche Behandlung von Sachbezugsleistungen ist vielschichtig. Sie erstreckt sich über das Einkommensteuerrecht, das Lohnsteuerrecht, das Sozialversicherungsrecht sowie teilweise über das Arbeitsrecht. Eine fehlerhafte rechtliche Einordnung führt häufig zu unnötigen Risiken – etwa durch Steuer- oder Beitragsnachforderungen im Rahmen von Betriebsprüfungen.

Im Anhang folgt eine vollständige Zusammenfassung über alle gesetzlichen, verwaltungsseitigen und gerichtlichen Grundlagen, die bei der rechtssicheren Gestaltung von Sachbezugsleistungen beachtet werden müssen. Ergänzend ist relevante Kommentarliteratur aufgeführt.

ESt

Einkommensteuerrechtliche Grundlagen

Zentrale Vorschrift ist § 8 Einkommensteuergesetz (EStG). Dort wird definiert, wie Sachbezüge (geldwerte Vorteile) zu bewerten sind. Entscheidend ist:

- Sachbezug = Vorteil in anderer Form als Geld (z.B. Tankgutschein, Jobrad, Diensthandy zur Privatnutzung).
- Die Bewertung erfolgt grundsätzlich mit dem gemeinen Wert (§ 8 Abs. 2 Satz 1 EStG).
- Für bestimmte Sachbezüge gelten amtliche Sachbezugswerte (z.B. Verpflegung, Unterkunft).
- Der Gesetzgeber gewährt eine steuerliche Freigrenze von 50 Euro monatlich (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG, früher: 44 Euro).

Wichtig: Wird die 50-Euro-Grenze auch nur geringfügig überschritten, entfällt die Steuerfreiheit vollständig (keine Freigrenze, sondern absolute Grenze).

Seit dem 1.1.2020 ist gesetzlich geregelt, dass nur noch echte Sachbezüge von der Freigrenze profitieren.

Geldersatzleistungen (z.B. Barzuschüsse oder zweckgebundene Geldleistungen) gelten steuerlich als Barlohn.

LSt

Lohnsteuerrechtliche Einordnung

Die Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) konkretisieren die Auslegung des EStG durch die Finanzverwaltung.

Relevant sind insbesondere:

- R 8.1 LStR – Abgrenzung von Barlohn und Sachlohn
- → Ein Sachlohn liegt nur vor, wenn die Leistung nicht in Geld besteht und der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Geldzahlung hat.
- R 19.6 LStR – Steuerfreie Aufmerksamkeiten
- → Kleine Sachzuwendungen (z. B. Blumen, Bücher zu persönlichen Anlässen) sind steuerfrei, wenn sie 60 Euro nicht übersteigen.

Zusätzlich wichtig ist die Möglichkeit der pauschalen Lohnsteuer (§ 37b EStG), insbesondere bei Geschenken an Dritte oder Sachzuwendungen außerhalb des Arbeitsverhältnisses.

SV

Sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Im Sozialversicherungsrecht ist §14 SGB IV maßgeblich. Dort wird geregelt, was zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt gehört. Auch hier gilt:

- Sachbezüge sind grundsätzlich beitragspflichtig,
- es sei denn, sie bleiben unterhalb bestimmter Freigrenzen (z.B. 50 Euro) oder sind gesetzlich ausgenommen (z.B. Diensthandy, Jobrad).

Der SV-rechtliche Begriff des Arbeitsentgelts ist weiter gefasst als der steuerliche Begriff. Das führt in der Praxis oft zu Abweichungen: Leistungen können steuerfrei, aber dennoch beitragspflichtig sein.

Beispiel: Ein arbeitgeberfinanzierter Tankgutschein unter 50 Euro kann lohnsteuerfrei, aber trotzdem sozialversicherungspflichtig sein – wenn er als Entgelt gewährt wird und keine echte Zusatzleistung darstellt.

ArbR

Arbeitsrechtliche Aspekte

Auch arbeitsrechtlich sind Sachbezüge als Teil des Entgelts zu bewerten. Relevante Punkte:

- Sachbezüge sind in der Regel arbeitsvertraglich zu regeln.
- Einseitige Kürzungen oder Entziehungen können unzulässig sein, sofern sie einmal zugesichert wurden.
- Betriebsräte haben bei Einführung oder Änderung von Sachbezugssystemen Mitbestimmungsrechte (§ 87 Abs.1 Nr.10 BetrVG).
- Bei Rückgabe- oder Widerrufsregelungen sind Transparenz und Fairness erforderlich (z.B. im Fall des Ausscheidens aus dem Unternehmen).

ZAG

Auszug aus dem ZAG §2 Absatz 1 Nummer 10 a, b

Die ab 1. Januar 2022 anzuwendende Regelung im Einkommensteuergesetz für Gutscheinlösungen orientiert sich an einer Regelung im Zahlungsdiensteaufsichtsgesetz (ZAG). Nach der neuen Regelung können folgende Arten von Gutscheinlösungen für den Sachbezug genutzt werden:

- 10a)** Gutscheine oder Gutscheinkarten von Einkaufsläden, Einzelhandelsketten oder regionale CityCards
- 10b)** Gutscheine oder Gutscheinkarten für eine Produktkategorie (bsw. nur Fashion, nur Benzin, etc.)

Hinweis:

Unzulässig als Sachbezug sind:

- Geldkarten mit Bargeldfunktion,
- Geldzuwendungen mit Verwendungsaufgabe („Tankgeld“ statt Tankgutschein),
- Überweisungen auf private Konten.



WIN. WIN. WIN.

Arten Sachbezüge

Sachbezugsleistungen können in unterschiedlichster Form auftreten – von klassischen Gutscheinen über digitale Essenzuschüsse bis hin zur privaten Nutzung von Firmeneigentum.

Entscheidend ist dabei stets die lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtliche Einordnung, die sich nicht nur am „Was“, sondern vor allem am „Wie“ der Leistungserbringung orientiert.

Die nachfolgende Übersicht zeigt gängige Sachbezugsarten, ihre steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Behandlung sowie relevante Besonderheiten:

TYPISCHE SACHBEZUGSLEISTUNGEN

LEISTUNG	STEUERFREI?	PAUSCHAL VERSTEUERBAR?	SV-PFLICHTIG?	BESONDERHEITEN/ HINWEISE
WARENGUTSCHEINE / SACHGUTSCHEINE	JA, BIS 50 €/MONAT (§ 8 ABS. 2 EStG)	Ja, bei Überschreiten (37b EStG)	Nein, unter Freigrenze	Nur wenn Gutschein auf konkrete Waren/Dienstleistungen lautet, kein Geldersatz
TANKGUTSCHEINE / -KARTEN	JA, BIS 50 €/MONAT	Ja	Nein, bei Zusatzleistung	Nur bei Verwendung als Sachbezug, kein Barausgleich möglich
JOB TICKET (ZUSCHUSS)	Ja, steuerfrei (§ 3 Nr. 15 EStG)	Nein	Nein	Muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden
ESSENSZUSCHÜSSE / DIGITALE ESSENSMARKEN	Nein	Ja (§ 40 Abs. 2 Nr. 1 EStG)	Ja	Bewertung nach amtlichem Sachbezugswert, Eigenbeteiligung erforderlich
DIENSTHANDY ZUR PRIVATNUTZUNG	Ja (§ 3 Nr. 45 EStG)	–	Nein	Gilt nur bei Eigentum des AG und vollständiger Kostenübernahme
FIRMENFAHRRAD / JOB RAD	JA (§ 3 NR. 37 ESTG)	Nein	Nein	Muss zusätzlich zum Arbeitslohn gewährt werden
SACHPRÄMIEN (Z. B. JUBILÄUM)	Nein	Ja (§ 37b EStG)	Ja	Pauschalsteuer führt zur Beitragsfreiheit in der SV nur unter bestimmten Voraussetzungen
WOHNUNG / UNTERKUNFT	Nein	–	Ja	Bewertung nach amtlichen Sachbezugswerten
VERPFLEGUNG	Nein	–	Ja	Sachbezugswert nach der Sachbezugsverordnung
AUFMERKSAMKEITEN (BÜCHER, BLUMEN, GUTSCHEINE)	Ja, bis 60 € brutto (R 19.6 LStR)	Nein	Nein	Persönlicher Anlass erforderlich (z. B. Geburtstag, Hochzeit, Verlobung, Silber-/Goldhochzeit, Beförderung, Jubiläum)



WIN. WIN. WIN.

Typische Fallstricke

In der Praxis scheitert die steuer- und SV-freie Behandlung von Sachbezugsleistungen häufig an formellen oder begrifflichen Fehlern.

Nachfolgend die häufigsten Stolperfallen, die zu Nachzahlungen oder Rückforderungen führen:



Verwechslung von Bar- und Sachlohn

Seit der Neuregelung 2020 ist die Unterscheidung zentral. Leistungen gelten nicht mehr als Sachbezug, wenn sie in Form von Geld oder als zweckgebundene Geldleistung erbracht werden.

Beispiel Fehler:

„Tankgeld“ wird überwiesen, anstatt einen Gutscheincode für eine Tankstelle auszugeben → volle Steuer- und SV-Pflicht.

Überschreitung der 50-Euro-Grenze

Die 50-Euro-Grenze ist eine absolute Freigrenze – kein Freibetrag. Wird sie überschritten, ist der gesamte Betrag steuer- und SV-pflichtig.

Beispiel Fehler:

Gutschein über 51€
→ kein Cent
steuerfrei, auch
wenn nur 1€ über
der Grenze.

 **Hinweis: Die Kosten für die Beschaffung der Gutscheine, Buchungsgebühren etc. sind nicht Bestandteil der 50 Euro.**

Falsche Gutscheinauswahl

Nicht jeder „Gutschein“ gilt steuerlich als Sachbezug. Erlaubt sind nur solche, die ausschließlich auf konkrete Waren oder Dienstleistungen lauten bzw. die nur in begrenzt definieren Netzwerken eingelöst werden können.

Unzulässig z. B.:

- Amazon-Gutscheine
- Prepaid-Karten mit Bargeldauszahlung oder Verwendung außerhalb Deutschlands

Kein „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“

Viele steuerfreie Sachbezüge sind nur dann steuerfrei, wenn sie zusätzlich zum Lohn gewährt werden. Eine Umwandlung von Barlohn ist nicht zulässig.

Beispiel Fehler:

Gutschein ersetzt eine Gehaltserhöhung oder wird vom Weihnachtsgeld abgezogen → kein zusätzlich gewährter Vorteil → steuer- und SV-pflichtig.



Viele Vorteile gehen durch handwerkliche Fehler verloren. Wer mit Sachbezügen arbeiten will, muss rechtlich sauber gestalten, sauber dokumentieren und die jeweils gültigen Verwaltungsanweisungen und Grenzwerte beachten.



WIN. WIN. WIN.

Gestaltungs- empfehlungen



Der rechtssichere Einsatz von Sachbezugsleistungen erfordert eine saubere Konzeption, genaue Dokumentation und kontinuierliche Kontrolle. Dieser Abschnitt gibt konkrete Empfehlungen zur Gestaltung, Implementierung und Prüfung von Sachbezügen im Unternehmen.

Auswahl geeigneter Sachbezugsarten

Nicht jede Sachleistung ist in jedem Unternehmen sinnvoll.

Auswahlkriterien sollten sein:

- Zielgruppe (z. B. gewerbliche Mitarbeitende vs. Außendienst),
- Verwaltungsaufwand (digitale Abwicklung möglich?),
- Steuer-/SV-Vorteil (echte Netto-Optimierung?),
- Akzeptanz durch Mitarbeitende (tatsächlicher Nutzen?).

Empfohlene Sachbezugsarten mit geringem Risiko:

- Warengutscheine bei namhaften Partnern (regional oder deutschlandweit),
- Diensthandy oder Jobrad mit klarer Sachbezugsregelung,
- steuerfreies Jobticket zusätzlich zum Lohn.

Korrekte Dokumentation und Abgrenzung

Grundsatz: Was nicht dokumentiert ist, gilt als nicht erbracht. Für jeden Sachbezug gilt:

ERFORDERLICH	BEGRÜNDUNG
SCHRIFTLICHER NACHWEIS (Z. B. GUTSCHEINBELEG, ABRECHNUNG)	NACHWEIS GEGENÜBER BETRIEBSPRÜFUNG
ARBEITSVERTRAGLICHE REGELUNG ODER ZUSATZVEREINBARUNG	KLARE ABGRENZUNG ZUM GEHALT, WIDERRUF VORBEHALTEN
DOKUMENTATION VON „ZUSÄTZLICH ZUM ARBEITSLOHN“	Zwingend für Steuerfreiheit vieler Sachleistungen
GGF. AUFZEICHNUNG VON EIGENANTEILEN	Z. B. bei Essenszuschüssen → wichtig für Bewertung

Technisch saubere Umsetzung

Verwende nur Anbieter und Plattformen, die die aktuellen gesetzlichen Anforderungen erfüllen. Wichtige Prüfpunkte:

- Kein Barauszahlungsanspruch.
- Begrenzte Einsetzbarkeit (keine universellen Geldkarten).
- Zertifizierte Lösungen (z. B. Bafin lizenziertes E-Geld-Institut).
- Klare Trennung von steuerpflichtigen und steuerfreien Leistungen in der Entgeltabrechnung.



Achtung: Die Verantwortung bleibt immer beim Arbeitgeber, nicht beim Dienstleister. Im Rahmen einer Anrufungsauskunft beim zuständigen Finanzamt lässt sich abklären, ob die eingesetzten Gutscheinkarten die gesetzlichen Vorgaben erfüllen. Zusätzlich kann ein Steuer- oder Rechtsberater eine gezielte Einschätzung zur Anwendung des Sachbezugs geben.

Prüfung bestehender Systeme und Altfälle

Viele Unternehmen setzen seit Jahren Gutscheinsysteme oder Sachzuwendungen ein, ohne sie an die neue Rechtslage ab 2020 angepasst zu haben. Empfohlen:

- Stichprobenartige Prüfung bestehender Gutscheinregelungen,
- Anpassung veralteter Sachbezugskarten (z. B. Prepaid-Mastercards mit Barauszahlung),
- Überprüfung der Lohnabrechnung (korrekte Verbuchung, Steuer-/SV-Behandlung?),
- Rücksprache mit dem Steuerberater oder Lohnbüro bei Unklarheiten.

Kommunikation an Mitarbeitende

Sachbezüge entfalten ihren Effekt nur, wenn sie auch verstanden und geschätzt werden.

Empfehlungen zur Kommunikation:

- Klare Beschreibung des Vorteils in verständlicher Sprache,
- Darstellung des Nettoeffekts (z. B. „50 € monatlich ohne Abzüge“),
- Info-Flyer oder digitales FAQ zum Einsatz der Gutscheine,
- Ansprechpartner bei Fragen (z. B. HR-Servicetelefon).

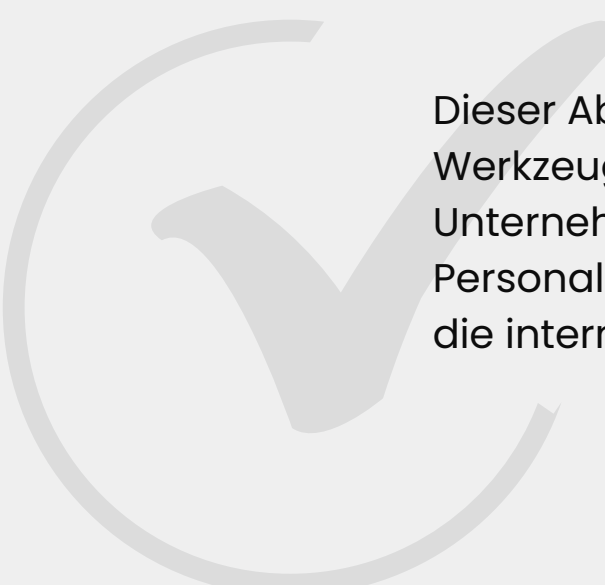


Eine korrekte Gestaltung von Sachbezügen ist eigentlich einfach. Sie erfordert lediglich klare Prozesse, rechtliche Kenntnisse und technisches Know-how – aber sie lohnt sich wirtschaftlich und in der Mitarbeiterbindung. Wer einmal sauber aufgesetzt hat, profitiert dauerhaft.



WIN. WIN. WIN.

Checkliste Mustertexte



Dieser Abschnitt dient als praktisches Werkzeug zur direkten Umsetzung im Unternehmen – ideal für Personalabteilungen, Steuerberater oder die interne Revision.

Musterformulierung Zusatzvereinbarung (Gutschein / Sachbezug)

Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag

Zwischen [Unternehmen] und [Mitarbeitername] wird folgende ergänzende Vereinbarung getroffen:

Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer ab dem [Datum] zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn eine monatliche Sachzuwendung in Form eines Warengutscheins im Wert von bis zu 50 €. Die Auswahl und Abwicklung der Sachleistung erfolgt über [Name des Anbieters].

Die Sachzuwendung ist freiwillig und kann jederzeit widerrufen werden. Ein Anspruch auf Auszahlung in Geld besteht nicht.

Ort, Datum, Unterschriften

CHECKLISTE ZUR EINFÜHRUNG UND PRÜFUNG VON SACHBEZUGSLEISTUNGEN

FRAGE	JA / NEIN	KOMMENTAR
LIEGT EINE SCHRIFTLICHE VEREINBARUNG ODER ZUSATZREGELUNG ZUR SACHLEISTUNG VOR?		Ohne Vertrag keine saubere Trennung zum Barlohn.
WIRD DIE LEISTUNG ZUSÄTZLICH ZUM OHNEHIN GESCHULDETEN ARBEITSLOHN ERBRACHT?		Nur dann steuerlich begünstigt.
IST DER WERT DER LEISTUNG INNERHALB DER ZULÄSSIGEN FREIGRENZE (Z.B. 50€)?		Grenze ist strikt – kein Freibetrag.
HANDELT ES SICH UM EINEN ECHTEN SACHBEZUG LAUT § 8 ABS.1 SATZ 2 EStG?		Keine Geldleistung, kein Barausgleich erlaubt.
IST DER ANBIETER (BEI GUTSCHEINEN/KARTEN) GESETZESKONFORM?		Wichtig für Betriebsprüfungssicherheit.
WIRD DIE LEISTUNG KORREKT IN DER LOHNABRECHNUNG ERFASST?		Steuerfreiheit erfordert saubere Abbildung.
GIBT ES NACHWEISE ÜBER AUSGABE, NUTZUNG UND GGF. EIGENANTEILE?		Zwingend für Nachweispflicht bei Prüfungen.

Hinweis für die Lohnabrechnung

Textvorschlag:

„Sachbezug gemäß § 8 Abs. 2 EStG – steuer- und SV-frei bis 50 €“

Alternativ bei Pauschalversteuerung:

„Sachbezug § 37b EStG – AG übernimmt Pauschalsteuer“



WIN. WIN. WIN.

Vorteile Motivationseffekte



Der gezielte Einsatz steuerfreier Sachbezugsleistungen (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG) bietet eine Win-Win-Situation: Arbeitnehmer profitieren direkt von einem erhöhten Nettoeffekt – Arbeitgeber steigern Motivation, Loyalität und Kostenkontrolle zugleich. Dieser Abschnitt beleuchtet die Vorteile aus mehreren Perspektiven.

Empirische Studienlage (Auswahl)

- **Gallup Engagement Index 2022:** Unternehmen mit gezielten Zusatzleistungen (u.a. Sachbezüge) verzeichnen 40 % weniger Fluktuation
- **StepStone Gehaltsreport:** 7 von 10 Befragten wünschen sich „mehr steuerfreie Zusatzleistungen statt Gehalt“
- **Wirtschaftswoche (2021):** Sachbezüge erzielen doppelt so hohe Erinnerungswerte wie klassische Boni

Vorteile aus Arbeitgebersicht

✓ Kosteneffizienz

- Kein Arbeitgeberanteil zu Sozialversicherungsbeiträgen
- Kein Bruttogehalt = keine Lohnnebenkosten
- 50 EUR netto beim Mitarbeitenden kosten exakt 50 EUR

✓ Flexible Gestaltung

- Steuerfreie Sachbezüge sind nicht zweckgebunden (z.B. kein Nachweis über Nutzung nötig)
- Monatlich anpassbar, bei Bedarf sofort widerrufbar

✓ Rechtskonformität mit einfacher Umsetzung

- Klare gesetzliche Regelung durch § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG
- Einsatz zertifizierter Anbieter (z.B. steuerkonforme Gutscheinkarten) minimiert Risiko

✓ Wettbewerbsvorteil im Recruiting

- Sachbezüge gelten als beliebter Benefit bei Bewerbern
- Besonders bei Berufseinsteigern oder im Niedriglohnbereich entscheidend

Aus Sicht der Mitarbeitenden

✓ Höherer Nettoeffekt ohne Abgaben

- 50 EUR Sachbezug entsprechen oft 100 EUR Bruttolohnerhöhung
- Kein Abzug von Lohnsteuer, Renten-, Kranken- oder Arbeitslosenversicherung

✓ Wahrnehmung als "echte Wertschätzung"

- Gutscheine, Tankkarten oder Essenszuschüsse werden emotional anders bewertet als eine kleine Gehaltserhöhung
- Studien zeigen: „zweckgebundene Leistungen“ wirken stärker motivierend als Geld

✓ Unkomplizierte Nutzung im Alltag

- Direkt einlösbar (z.B. Supermarkt, Tankstelle)
- Kein Aufwand für Steuer oder Anträge

Psychologischer Effekt: „Salienz“ von Sachbezügen

Mitarbeitende erinnern sich an konkrete Vorteile stärker als an abstrakte Lohnbestandteile. Ein 50 EUR-Gutschein bleibt im Gedächtnis – der gleiche Wert als Barlohn verschwindet auf dem Konto.

→ Ein regelmäßig übergebener Gutschein oder Essenszuschuss signalisiert:

„Der Arbeitgeber denkt an mich – jeden Monat.“

Das steigert:

- Bindung und Identifikation mit dem Unternehmen
- Zufriedenheit und Loyalität
- Reduziert Wechselbereitschaft

Ideal für bestimmte Zielgruppen

ZIELGRUPPE	NUTZEN DURCH SACHBEZÜGE
BERUFSEINSTEIGER	HÖHERE KAUFKRAFT TROTZ EINSTIEGSGEHALT
FAMILIEN MIT KINDERN	TÄGLICHER NUTZEN DURCH ESSENS- ODER EINKAUFSGUTSCHEINE
PENDLER	Tankkarten oder Jobticket machen Mobilität günstiger
TEILZEITKRÄFTE	Mehr Nettoeffekt trotz geringem Bruttolohn



WIN. WIN. WIN.

Beispielrechnung Steuerersparnis

Lohn-/Gehaltsabrechnung		
Ihre Anmerkungen:		
Firma		
Herr/Frau		
Nach-, Vorname		
Strasse, Hausnummer		
Plz Ort		
	Monat	Jahr
Gehalt	3.000,00 €	36.000,00 €
Abgaben		
- Rentenversicherung	279,00 €	3.348,00 €
- Arbeitslosenversicherung	39,00 €	468,00 €
- Krankenversicherung	256,50 €	3.078,00 €
- Pflegeversicherung	72,00 €	864,00 €
Summe Sozialabgaben	646,50 €	7.758,00 €
Steuern		
- Solidaritätszuschlag	0,00 €	0,00 €
- Kirchensteuer	24,12 €	289,44 €
- Lohnsteuer	301,50 €	3.618,00 €
Summe Steuern	325,62 €	3.907,44 €
Netto	2.027,88 €	24.334,56 €
Arbeitgeberbelastung (ohne U1-, U2-Umlagen, BG-Anteil)		
Bruttolohn	3.000,00 €	36.000,00 €
+ Rentenversicherung	279,00 €	3.348,00 €
+ Arbeitslosenversicherung	39,00 €	468,00 €
+ Pflegeversicherung	54,00 €	648,00 €
+ Krankenversicherung	256,50 €	3.078,00 €
Gesamt	3.628,50 €	43.542,00 €

Lohn-/Gehaltsabrechnung		
Ihre Anmerkungen:		
Firma		
Herr/Frau		
Nach-, Vorname		
Strasse, Hausnummer		
Plz Ort		
	Monat	Jahr
Gehalt	3.091,00 €	37.092,00 €
Abgaben		
- Rentenversicherung	287,46 €	3.449,52 €
- Arbeitslosenversicherung	40,18 €	482,16 €
- Krankenversicherung	264,28 €	3.171,36 €
- Pflegeversicherung	74,18 €	890,16 €
Summe Sozialabgaben	666,10 €	7.993,20 €
Steuern		
- Solidaritätszuschlag	0,00 €	0,00 €
- Kirchensteuer	25,73 €	308,76 €
- Lohnsteuer	321,66 €	3.860,00 €
Summe Steuern	347,39 €	4.168,68 €
Netto	2.077,51 €	24.930,12 €
Arbeitgeberbelastung (ohne U1-, U2-Umlagen, BG-Anteil)		
Bruttolohn	3.091,00 €	37.092,00 €
+ Rentenversicherung	287,46 €	3.449,52 €
+ Arbeitslosenversicherung	40,18 €	482,16 €
+ Pflegeversicherung	55,64 €	667,68 €
+ Krankenversicherung	264,28 €	3.171,36 €
Gesamt	3.738,56 €	44.862,72 €

Will ein Arbeitgeber seinem Mitarbeiter 50 Euro netto mehr gewähren,
muss er dafür ca. 110 Euro mtl. (1.320 Euro pa.) aufwenden.
Als Sachbezug spart er ca. 60 Euro mtl. (720 Euro pa.) pro Mitarbeiter.

Weit mehr als nur ein Steuervorteil

Sachbezugsleistungen können jederzeit und ohne Angabe von Gründen gewährt werden. Unternehmen setzen sie gezielt ein – nicht nur wegen der steuerlichen Vorteile. Vielmehr nutzen viele Arbeitgeber den Sachbezug als strategisches Mittel zur Mitarbeitermotivation, Leistungsanreizung und langfristigen Bindung an das Unternehmen.

Einige koppeln die Ausgabe bewusst an Zielerreichungen, um bestimmte Verhaltensweisen zu fördern. Andere sehen darin ein wirksames Mittel, das Betriebsklima zu stärken und die Identifikation mit dem Unternehmen zu erhöhen. Darüber hinaus spielt der Sachbezug eine zunehmend wichtige Rolle im Employer Branding. Er hilft Unternehmen, sich im regionalen wie überregionalen Wettbewerb um Fachkräfte als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren und positiv abzuheben.

Für alle Mitarbeitenden

Der Sachbezug kann unabhängig von der Art des Arbeitsverhältnisses gewährt werden. Er steht Vollzeit- und Teilzeitkräften ebenso offen wie Minijobbern, Aushilfen, Werkstudenten oder Praktikanten. Auch im Unternehmen beschäftigte Angehörige können davon profitieren.

Für alle gilt die steuerfreie Freigrenze von bis zu 50 Euro pro Monat. Hat ein Mitarbeiter mehrere getrennte Arbeitsverhältnisse, kann der Sachbezug entsprechend mehrfach in Anspruch genommen werden – jeweils im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben.



Relevante Gesetzestexte

- § 8 EStG – Definition und Bewertung von Einnahmen und Sachbezügen
- § 3 EStG (Auszüge) – Steuerfreie Leistungen (z. B. § 3 Nr. 15 – Jobticket, § 3 Nr. 45 – Diensthandy)
- § 37b EStG – Pauschalversteuerung von Sachzuwendungen
- § 14 SGB IV – Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung
- Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) – insbesondere:
 - R 8.1 LStR: Abgrenzung Barlohn/Sachlohn
 - R 19.6 LStR: Aufmerksamkeiten (z. B. kleine Geschenke)

Verwaltungsanweisungen (BMF-Schreiben)

- BMF-Schreiben vom 13.04.2021
„Sachbezugswerte ab 2021 nach § 8 Abs. 2 EStG“
→ Aktenzeichen: IV C 5 – S 2334/19/10007 :002
→ Regelung zu amtlichen Sachbezugswerten (Verpflegung, Unterkunft etc.)
- BMF-Schreiben vom 15.03.2022
„Abgrenzung von Geldleistung und Sachbezug bei Gutscheinen und Geldkarten“
→ Klarstellung zu § 8 Abs. 1 EStG (nach der Reform ab 2020)
- BMF-Schreiben vom 24.10.2008
„Pauschalversteuerung nach § 37b EStG“
→ Anwendung und Auslegung für Sachzuwendungen außerhalb des Arbeitsverhältnisses



Wichtige Rechtsprechung (BFH / FG)

- BFH, Urteil vom 04.08.2016 – VI R 13/14
Zweckgebundene Geldleistung ≠ Sachbezug
→ Arbeitgeber überwies „Tankgeld“ – steuerpflichtig, da Barlohn vorliegt
- BFH, Urteil vom 11.11.2010 – VI R 21/09
Unterscheidung zwischen Bar- und Sachlohn
→ Maßgeblich ist, worauf der arbeitsvertragliche Anspruch gerichtet ist
- BFH, Urteil vom 07.06.2018 – VI R 32/16
Aufmerksamkeiten bis 60 EUR bleiben steuerfrei bei persönlichem Anlass
→ Klarstellung zu R 19.6 LStR

Kommentarliteratur und Fachquellen

- Schmidt, Einkommensteuergesetz, § 8 EStG – Standardwerk für die steuerliche Bewertung von Einnahmen
- Herrmann/Heuer/Raupach – EStG-Kommentar – Tiefergehende Kommentierung § 8 und § 37b EStG
- Loose/Littmann/Hennig – Lohnsteuer-Kommentar – Besonders relevant für § 8 EStG i. V. m. LStR
- Haufe – Steuerfreie Arbeitgeberleistungen (Uwe Schlegel) – Praxisratgeber mit Anwendungsfällen
- NWB – Arbeitgeberleistungen richtig gestalten – Kompakter Praxisleitfaden mit Gestaltungshinweisen

WIN. WIN. WIN.



Unser Kontakt



07835/5404-0



info@localbon.de



www.localbon.de



Waldstr. 18, 77736 Zell am Harmersbach